PROYECTO DE LEY

"Ley para la Transparencia del Desempeño del Empleo Público"

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La presente iniciativa surge ante la necesidad de fortalecer los mecanismos de transparencia, eficiencia y fiscalización ciudadana sobre el desempeño de los funcionarios públicos en Costa Rica. A pesar de la existencia de normativa vigente que regula el funcionamiento del empleo público, persiste una brecha significativa entre el gasto estatal en remuneraciones y la visibilidad real del cumplimiento de las funciones asignadas a cada puesto.

El proyecto busca establecer un sistema de reporte periódico y visualización pública del desempeño institucional y jerárquico, con estándares diferenciados según la función y nivel de responsabilidad. A través de una plataforma única nacional, se propone que cada departamento institucional genere tableros públicos con indicadores clave, y que los altos jerarcas presenten informes detallados, trazables y verificables. Este modelo no solo permite una fiscalización objetiva por parte de la ciudadanía, sino que fortalece la ética pública y la legitimidad institucional al centrar la evaluación en resultados y evidencias.

Asimismo, la propuesta evita caer en modelos punitivos o burocráticos innecesarios al establecer reportes colectivos, validación técnica interna, interoperabilidad con sistemas ya existentes, y diferenciación por impacto del cargo. Se propone además una fase piloto obligatoria y una reglamentación con participación pública, garantizando viabilidad técnica, jurídica y política.

TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I: Objeto, ámbito y principios

Artículo 1. Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto establecer un sistema obligatorio, escalonado y verificable de reporte y visualización del desempeño funcional de los servidores públicos costarricenses, con el fin de garantizar la transparencia activa, la fiscalización ciudadana y la eficiencia en el uso de los recursos del Estado.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Esta ley será de cumplimiento obligatorio para todos los órganos del Poder Ejecutivo, Poder Legislativo, Poder Judicial, instituciones autónomas, municipalidades, empresas públicas y cualquier entidad estatal que administre recursos públicos y mantenga personal remunerado con fondos estatales, ya sea de forma directa o por delegación.

Artículo 3. Principios rectores

La interpretación y aplicación de esta ley se regirá por los siguientes principios:
a) Transparencia activa.
b) Responsabilidad funcional.
c) Publicidad no invasiva.
d) Proporcionalidad jerárquica.
e) Interoperabilidad institucional.
f) Fiscalización objetiva y razonada.
g) Protección de datos personales.

Artículo 4. Definiciones clave

Para efectos de esta ley, se entenderá por:
a) Reporte funcional: Registro de actividades realizadas por un servidor público durante un periodo determinado.
b) Tablero de desempeño: Plataforma visual que presenta indicadores de cumplimiento, resultados y alertas de una unidad institucional.

c) Índice de Desempeño Público (IDP): Calificación compuesta que refleja el nivel de cumplimiento funcional, presupuestario y organizacional de una unidad pública.
d) Semáforo de cumplimiento: Sistema visual que clasifica el desempeño en verde (cumplimiento alto), amarillo (riesgo), y rojo (incumplimiento).
e) Personal estratégico: Toda persona en posición de dirección superior, representación política o decisión presupuestaria directa.

Artículo 5. Sujetos obligados

Son sujetos obligados por esta ley:
a) Todos los funcionarios y servidores públicos que ejerzan funciones remuneradas con recursos estatales.
b) Las instituciones, direcciones, departamentos y unidades organizativas de la Administración Pública.
c) Las jefaturas, direcciones y coordinaciones funcionales responsables de validar los reportes de sus subordinados.
d) Las máximas autoridades de cada entidad, responsables de garantizar la implementación institucional del sistema.

Capítulo II: Reporte de altos cargos estratégicos

Artículo 6. Cargos comprendidos

Se consideran altos cargos estratégicos, para efectos de esta ley, a toda persona que ocupe un puesto de dirección política, ejecutiva o jerárquica con poder decisional directo sobre políticas públicas, recursos institucionales o gestión de personal. Entre ellos se incluyen:
a) El Presidente y los Vicepresidentes de la República.
b) Los ministros y viceministros de Estado.
c) Los diputados de la Asamblea Legislativa.
d) Los presidentes ejecutivos, directores generales y gerentes institucionales.
e) Los magistrados de los Supremos Poderes.
f) Las jefaturas de órganos colegiados con poder vinculante.
La Contraloría General de la República podrá emitir lineamientos para ampliar o precisar esta clasificación conforme a criterios técnicos.

Artículo 7. Frecuencia y contenido mínimo

Las personas titulares de los altos cargos estratégicos deberán presentar un reporte funcional quincenal, con corte el día 15 y el último día de cada mes. El reporte deberá elaborarse en formato digital estandarizado y contener como mínimo:

a) Actividades ejecutadas, decisiones adoptadas y acciones relevantes según sus competencias.

b) Participación en sesiones, reuniones, giras o actos públicos oficiales.

c) Justificación de ausencias, licencias o inasistencias al cargo.

d) Avance respecto a metas estratégicas institucionales bajo su responsabilidad.

e) Evidencias documentales vinculadas (actas, resoluciones, informes, agendas, entre otros).

La omisión de uno o más de estos elementos deberá ser debidamente justificada por el funcionario en el mismo reporte.

Artículo 8. Validación y firma del reporte

Todo reporte funcional emitido por un alto cargo estratégico deberá ser firmado digitalmente por el funcionario titular, asumiendo plena responsabilidad sobre la veracidad de la información consignada. En caso de contar con equipos de apoyo técnico, estos podrán colaborar en la redacción, pero no sustituir la responsabilidad del firmante.

La validación del cumplimiento del contenido mínimo será competencia de:

a) La Contraloría General de la República, en el caso de funcionarios sometidos a su fiscalización.

b) La autoridad superior jerárquica correspondiente, cuando aplique.

c) Un Comité Nacional de Verificación de Desempeño, en los casos previstos por esta ley o su reglamento.

La falsedad, omisión deliberada o duplicidad de información será considerada falta grave sujeta a procedimiento disciplinario.

Artículo 9. Publicidad y resguardo de datos

Los reportes funcionales de los altos cargos estratégicos serán de acceso público irrestricto, mediante su publicación en la Plataforma Nacional de Transparencia del Desempeño. La ciudadanía podrá consultarlos sin necesidad de solicitud previa ni acreditación de interés directo.

No obstante, se deberá garantizar el resguardo de:

a) Información clasificada por razones de seguridad nacional.

b) Datos personales no relacionados con el ejercicio del cargo.

c) Comunicaciones protegidas por el principio de confidencialidad institucional, conforme al ordenamiento jurídico.

Será responsabilidad de cada institución aplicar los filtros de anonimización y clasificación correspondientes, bajo supervisión del órgano rector.

Capítulo III: Reporte de jefaturas y coordinaciones

Artículo 10. Estructura departamental

Se entenderá por jefaturas y coordinaciones, para efectos de esta ley, a las personas que dirigen unidades administrativas, departamentos, programas o áreas funcionales dentro de cualquier institución pública, con responsabilidad operativa y supervisión de personal.

Cada jefatura deberá organizar, coordinar y garantizar el cumplimiento del reporte mensual de desempeño departamental, elaborado de forma colectiva con su equipo, y alineado al Plan Operativo Institucional (POI), al manual de puestos y a los objetivos específicos del área.

La estructura organizativa oficial de cada institución determinará qué unidades están sujetas a este tipo de reporte, sin perjuicio de lo que establezca el reglamento de esta ley.

Artículo 11. Formato colectivo e indicadores

El reporte mensual de cada unidad o departamento será presentado en formato colectivo y contendrá al menos los siguientes elementos:

a) Metas programadas y porcentaje de cumplimiento en el periodo.

b) Tareas ejecutadas por el equipo de trabajo, organizadas por función o proyecto.

c) Indicadores clave definidos por la institución o por el reglamento de esta ley.

d) Presupuesto ejecutado vinculado a cada meta o actividad.

e) Registro agregado de ausencias, permisos y licencias del personal a cargo.

f) Observaciones o incidencias administrativas relevantes.

Los indicadores deberán ser estandarizados por la autoridad técnica nacional y permitir la visualización pública mediante tablero digital. El reporte podrá incluir anexos internos, pero la versión pública deberá resumirse conforme al formato oficial.

Artículo 12. Validación por autoridad inmediata

Todo reporte mensual de desempeño departamental deberá ser validado por la jefatura responsable de la unidad, quien asumirá la firma digital del documento y la responsabilidad por su veracidad y oportunidad.
Cuando existan estructuras intermedias o jerarquías múltiples, el reporte será visado por la dirección superior correspondiente, sin perjuicio de la responsabilidad de la jefatura directa.
El reglamento de esta ley podrá establecer procedimientos adicionales de revisión, incluyendo auditoría técnica aleatoria, cruces con sistemas de gestión de proyectos, o verificación documental automatizada

Capítulo IV: Reporte de personal operativo y técnico

Artículo 13. Inclusión en reporte departamental

El personal operativo y técnico no sujeto a funciones de coordinación o dirección no estará obligado a presentar reportes individuales, salvo que así lo determine el reglamento interno de su institución. Su desempeño deberá estar incluido y descrito dentro del reporte mensual colectivo elaborado por la jefatura de su unidad.
La inclusión del personal se realizará de forma funcional, destacando:
a) La contribución individual o grupal a las metas del área.
b) El cumplimiento de tareas asignadas.
c) Las observaciones de desempeño realizadas por la jefatura directa.
d) La participación en procesos, proyectos o servicios institucionales relevantes.
La participación del personal en la elaboración del reporte podrá ser incentivada por medio de mecanismos de coevaluación, siempre que no implique la delegación de la responsabilidad jerárquica.

Artículo 14. Supervisión interna

Corresponde a las jefaturas inmediatas garantizar el seguimiento y la supervisión del desempeño funcional del personal operativo y técnico bajo su cargo, conforme al manual de puestos, el plan operativo institucional y los lineamientos emitidos por la entidad.
La supervisión deberá realizarse mediante:
a) Observación directa y validación de tareas ejecutadas.
b) Revisión de cumplimiento de horarios, permisos y registros institucionales.
c) Evaluaciones funcionales periódicas.

d) Reuniones de equipo o comunicación continua documentada.
Toda información generada durante el proceso de supervisión podrá ser incorporada al reporte mensual del área, como evidencia complementaria del desempeño.

Artículo 15. Visualización agregada

El desempeño del personal operativo y técnico será visualizado de forma agregada en los tableros públicos de desempeño de cada unidad, sin identificación nominal individual.
Dicha visualización incluirá:
a) Porcentaje de cumplimiento general de tareas del equipo.
b) Indicadores globales de asistencia y cumplimiento horario.
c) Participación en proyectos o procesos del área.
d) Alertas de bajo desempeño expresadas a nivel de equipo.
En ningún caso se podrá publicar el nombre, cédula, puesto o evaluación individual de los funcionarios operativos, salvo disposición expresa del reglamento en casos excepcionales y justificados por interés público superior.

Capítulo V: Plataforma digital y sus componentes

Artículo 16. Creación y administración

Créase la Plataforma Nacional de Transparencia del Desempeño, como sistema centralizado de visualización, registro y fiscalización pública del cumplimiento funcional de los servidores públicos, en todos los niveles jerárquicos del Estado.
La administración de la plataforma estará a cargo del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), en coordinación con la Dirección General de Servicio Civil, el Ministerio de Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones (MICITT), y la Contraloría General de la República.
La plataforma deberá ser:
a) De libre acceso público, bajo estándar de código abierto.
b) Escalable y modular, con capacidad de integración interinstitucional.
c) Interoperable con sistemas existentes de planificación, recursos humanos y presupuesto.
d) Adaptada a criterios de accesibilidad, trazabilidad y seguridad digital.

Artículo 17. Estructura técnica y módulos

La Plataforma Nacional de Transparencia del Desempeño deberá contar con, al menos, los siguientes módulos funcionales:

a) Módulo de registro: para la carga de reportes funcionales por parte de los funcionarios y unidades institucionales obligadas.

b) Módulo de validación: para la verificación de contenido, firma digital y cumplimiento de formato por parte de la jefatura o entidad correspondiente.

c) Módulo de tableros públicos: con visualización gráfica y dinámica de indicadores de desempeño, accesible para cualquier ciudadano.

d) Módulo de semaforización: que clasifique automáticamente el nivel de cumplimiento según reglas predefinidas.

e) Módulo de alertas: que genere notificaciones institucionales en caso de bajo desempeño reiterado o incumplimiento de reporte.

f) Módulo de fiscalización ciudadana: que permita recibir observaciones o señalamientos razonados por parte de la ciudadanía, conforme al procedimiento regulado en esta ley.

g) Módulo de historial y trazabilidad: que almacene todos los reportes, modificaciones y respuestas, con sus respectivas fechas y validaciones.

El reglamento de esta ley establecerá los requerimientos técnicos, operativos y de diseño para cada módulo.

Artículo 18. Interoperabilidad institucional

La Plataforma Nacional de Transparencia del Desempeño deberá garantizar su interoperabilidad con los principales sistemas de información utilizados por el sector público costarricense, entre ellos:

a) Sistemas de planificación institucional (POI, PEI).

b) Sistemas de gestión de recursos humanos (SIRH, SICERE, entre otros).

c) Sistemas presupuestarios y de ejecución financiera (SICOP, SIGAF).

d) Sistemas de control interno y auditoría institucional.

e) Sistemas de firma digital y autenticación de funcionarios.

Toda institución pública obligada por esta ley deberá adoptar las medidas necesarias para alinear sus plataformas internas a los requerimientos de interoperabilidad, conforme a las especificaciones técnicas emitidas por MIDEPLAN y el MICITT.

El incumplimiento injustificado de esta obligación podrá ser considerado como falta institucional para efectos de control y fiscalización presupuestaria.

Artículo 19. Seguridad, trazabilidad y control

La Plataforma Nacional de Transparencia del Desempeño deberá cumplir con los más altos estándares de seguridad digital, trazabilidad de acciones y control técnico, incluyendo:
a) Autenticación obligatoria con firma digital certificada para todo funcionario que registre información.
b) Registro automático de fecha, hora y responsable de cada acción realizada en el sistema.
c) Copias de respaldo en tiempo real y en servidores redundantes del Estado.
d) Protocolos de cifrado y protección de datos sensibles.
e) Auditoría técnica externa anual sobre el funcionamiento y confiabilidad de la plataforma.
f) Registro público de incidentes, caídas o alteraciones del sistema y su respectiva resolución.
Será responsabilidad del ente administrador realizar pruebas de estrés, análisis de vulnerabilidades y actualizaciones periódicas, conforme a las buenas prácticas nacionales e internacionales en materia de ciberseguridad.

Capítulo VI: Tableros públicos y visualización ciudadana

Artículo 20. Contenido mínimo obligatorio

Cada institución pública deberá mantener, dentro de la Plataforma Nacional de Transparencia del Desempeño, un tablero público institucional y tableros específicos por unidad funcional, con actualización mensual.
Dichos tableros deberán contener como mínimo:
a) Cumplimiento de metas operativas e institucionales por unidad.
b) Indicadores de productividad, gestión y ejecución presupuestaria.
c) Grado de cumplimiento individual en el caso de altos jerarcas.
d) Porcentaje de ausencias agregadas por departamento.
e) Estado de los reportes: completo, incompleto o pendiente de validación.
f) Semáforo de desempeño vigente y evolución histórica.
g) Información básica sobre el responsable de la unidad (nombre del cargo y fecha de última validación).
La visualización deberá ser clara, accesible, interactiva y apta para interpretación ciudadana, con lenguaje no técnico y filtros de búsqueda pública.

Artículo 21. Semáforos de cumplimiento y gráficos históricos

Cada unidad institucional y alto jerarca deberá contar con un sistema de semaforización automatizado, visible públicamente, que indique su nivel de desempeño funcional conforme a los criterios establecidos por el reglamento de esta ley.

El sistema se clasificará de la siguiente forma:

a) Verde: cumplimiento igual o superior al 90 % de metas establecidas.

b) Amarillo: cumplimiento entre el 70 % y el 89 %.

c) Rojo: cumplimiento inferior al 70 %, o incumplimiento injustificado del reporte.

Adicionalmente, cada tablero deberá incluir:

a) Gráficos históricos de desempeño mensual por unidad o cargo.

b) Comparativas entre unidades similares dentro de la misma institución.

c) Evolución de indicadores clave a lo largo del año fiscal.

Los algoritmos de semaforización serán de conocimiento público y deberán ajustarse a las metodologías definidas en el reglamento técnico.

Artículo 22. Índice de Desempeño Público (IDP)

Se establece el Índice de Desempeño Público (IDP) como indicador compuesto obligatorio para cada unidad funcional y cada jerarca estratégico del sector público costarricense. Su cálculo será automático y de acceso público a través de la Plataforma Nacional.

El IDP se expresará en una escala de 0 a 100 puntos y se calculará mediante la ponderación de los siguientes factores:

a) Cumplimiento de metas y tareas programadas (40 %).

b) Ejecución presupuestaria vinculada a resultados (25 %).

c) Puntualidad y regularidad en los reportes funcionales (15 %).

d) Evaluación interna por parte del control institucional (10 %).

e) Nivel de respuesta ante observaciones ciudadanas (10 %).

El reglamento establecerá los criterios técnicos para el cálculo, actualización y revisión del IDP, así como los umbrales de desempeño para la generación de alertas o reconocimientos institucionales.

Artículo 23. Mapa nacional de desempeño

La Plataforma Nacional de Transparencia del Desempeño deberá incluir un mapa interactivo de desempeño institucional, que permita visualizar de forma geográfica, jerárquica y temática el cumplimiento funcional de todas las instituciones y unidades públicas del país.

Este mapa mostrará:

a) El IDP actualizado de cada institución o unidad.

b) Su estado de semaforización.

c) Tendencias de mejora o deterioro en el tiempo.

d) Alertas activas y planes de mejora en ejecución.

e) Comparativas entre regiones, sectores y niveles administrativos.

El mapa deberá estar actualizado al menos una vez al mes y permitir la descarga de datos en formatos abiertos. También deberá integrar filtros por sector, provincia, tipo de entidad, función pública y jerarquía.

Artículo 24. Disparadores de alerta

La Plataforma Nacional deberá contar con un sistema de alertas automatizadas, que se activarán cuando una unidad funcional o jerarca estratégico presente alguno de los siguientes supuestos:

a) Tres periodos consecutivos con semáforo rojo.

b) Cuatro periodos intercalados con semáforo rojo en un mismo año fiscal.

c) Ausencia injustificada de reporte funcional en dos o más periodos seguidos.

d) Caída abrupta del IDP superior a 25 puntos respecto al promedio del año anterior.

e) Señalamientos ciudadanos razonados y confirmados que impliquen omisión grave.

La activación de la alerta será visible en los tableros públicos y notificará automáticamente al superior jerárquico y a la unidad de control interno correspondiente.

Artículo 25. Plan de mejora obligatorio

Toda unidad funcional o jerarca estratégico que reciba una alerta automatizada conforme al artículo anterior deberá presentar, en un plazo no mayor a 15 días hábiles, un Plan de Mejora del Desempeño, que incluya:

a) Diagnóstico de las causas del bajo rendimiento.

b) Metas de corrección a corto y mediano plazo.

c) Acciones concretas, responsables asignados y cronograma de ejecución.

d) Recursos requeridos o ajustes internos necesarios.

e) Indicadores de seguimiento y mecanismos de validación.

El plan deberá ser validado por la autoridad superior inmediata, publicado en la Plataforma Nacional y ejecutado en un plazo máximo de tres meses, salvo que el reglamento establezca otro término por tipo de función.

Artículo 26. Seguimiento técnico del cumplimiento

El cumplimiento de los planes de mejora será supervisado por la unidad de control interno de la institución correspondiente, o por el órgano técnico designado por el reglamento de esta ley.

Este seguimiento deberá contemplar:

a) Verificación de la implementación de las acciones comprometidas.

b) Evaluación del impacto de las acciones en los indicadores de desempeño.

c) Actualización del estado del plan en la Plataforma Nacional.

d) Recomendaciones para ajustes o nuevas medidas si las metas no se alcanzan.

En caso de incumplimiento injustificado del plan de mejora o reincidencia en el bajo desempeño tras su ejecución, la situación será elevada al nivel jerárquico superior y podrá dar lugar a sanciones conforme al régimen disciplinario aplicable.

Capítulo VIII: Mecanismos de observación ciudadana

Artículo 27. Derecho de observación

Todo ciudadano costarricense o residente legal tendrá el derecho de observar, revisar y señalar de manera razonada cualquier incumplimiento o anomalía visible en los reportes, tableros o datos publicados en la Plataforma Nacional de Transparencia del Desempeño.

Este derecho se ejercerá de forma libre, sin necesidad de representación legal, acreditación de interés directo ni pago de tasas.

La observación ciudadana tiene carácter técnico y objetivo, y deberá basarse únicamente en la información visible públicamente en la plataforma, vinculada al cumplimiento funcional y no a valoraciones personales o ideológicas.

Artículo 28. Procedimiento para señalamientos razonados

Los señalamientos ciudadanos deberán presentarse mediante el formulario oficial en línea disponible en la Plataforma Nacional, y deberán contener como mínimo:

a) Identificación del reporte, unidad o funcionario observado.

b) Descripción clara y específica del supuesto incumplimiento.

c) Cita del indicador, obligación o meta afectada.

d) Argumentación objetiva y respetuosa.

e) Opcionalmente, datos de contacto del observador.

Una vez recibido el señalamiento, la institución correspondiente deberá:

a) Clasificarlo como válido o inválido según criterios objetivos.

b) Emitir una respuesta técnica o aclaratoria en un plazo máximo de 15 días hábiles.

c) Publicar tanto el señalamiento como la respuesta en la Plataforma Nacional, preservando la identidad del observador salvo autorización expresa.

El reglamento podrá establecer categorías de observación, canales adicionales y criterios para priorizar su atención.

Artículo 29. Obligación de respuesta institucional

Toda institución pública obligada por esta ley deberá garantizar una respuesta oficial, clara y técnica a cada señalamiento ciudadano validado que reciba a través de la Plataforma Nacional de Transparencia del Desempeño.

La respuesta deberá:

a) Indicar si el señalamiento es procedente o improcedente, con sustento técnico o normativo.

b) Aclarar los datos observados o corregirlos, si corresponde.

c) Indicar las acciones adoptadas en caso de confirmar el incumplimiento señalado.

d) Ser redactada con lenguaje claro, sin tecnicismos innecesarios ni lenguaje despectivo.

El incumplimiento reiterado de esta obligación será considerado una infracción grave para efectos del régimen disciplinario institucional, y podrá generar recomendaciones formales de la Contraloría General de la República.

Artículo 30. Garantías frente al abuso del sistema

La observación ciudadana deberá ejercerse con respeto, responsabilidad y en concordancia con los fines de esta ley. Se prohíbe expresamente el uso del sistema para:

a) Emitir comentarios ofensivos, discriminatorios o difamatorios.

b) Señalamientos masivos o automatizados sin fundamento.

c) Manipulación política, acoso laboral o persecución ideológica.

d) Suplantación de identidad o falsedad en la información remitida.

El ente administrador de la plataforma podrá bloquear el acceso a usuarios reincidentes en conductas abusivas, y remitir los casos a la jurisdicción correspondiente si constituyen delito o falta administrativa.

Asimismo, toda institución pública deberá asegurar que los funcionarios señalados cuenten con el derecho de responder y solicitar la rectificación pública, cuando el señalamiento sea infundado o tergiversado.

Capítulo IX: Evaluación interna y control institucional

Artículo 31. Rol de unidades de control interno

Las unidades de control interno de cada institución pública serán responsables de supervisar el cumplimiento de las obligaciones derivadas de esta ley, con especial atención a:

a) La existencia, calidad y periodicidad de los reportes funcionales.

b) La veracidad y coherencia de los indicadores publicados.

c) La atención oportuna a los señalamientos ciudadanos.

d) La implementación efectiva de los planes de mejora cuando se activen alertas.

Estas unidades deberán incluir en sus informes semestrales un apartado específico sobre transparencia del desempeño, remitiendo copia a la Contraloría General de la República.

El incumplimiento de esta función se considerará falta de control institucional, y dará lugar a observaciones, sanciones o acciones correctivas conforme a la normativa aplicable.

Artículo 32. Informes semestrales de cumplimiento

Cada institución pública deberá elaborar y publicar un informe semestral de cumplimiento de desempeño institucional, el cual se integrará automáticamente a la Plataforma Nacional y quedará disponible para consulta pública.

Este informe deberá contener como mínimo:

a) Análisis de los indicadores de desempeño por unidad funcional.

b) Evaluación global del cumplimiento institucional.

c) Reporte de alertas recibidas, planes de mejora y resultados obtenidos.

d) Registro de señalamientos ciudadanos y respuestas emitidas.

e) Recomendaciones de mejora interna para el siguiente semestre.

El informe deberá ser aprobado por la máxima autoridad institucional y por la unidad de control interno, y se remitirá además a MIDEPLAN y a la Contraloría General de la República.

Artículo 33. Integración con auditoría presupuestaria

Los resultados de desempeño funcional reportados y visualizados en la Plataforma Nacional deberán ser considerados como insumo obligatorio para los procesos de auditoría presupuestaria interna y externa.

En particular, la Contraloría General de la República y las auditorías internas institucionales deberán:

a) Cruzar datos de cumplimiento funcional con ejecución presupuestaria.

b) Identificar casos de alto gasto con bajo desempeño reportado.

c) Priorizar auditorías especiales en unidades con alertas activas o bajo IDP.

d) Incorporar la transparencia del desempeño como variable en sus informes públicos.

Esta integración busca garantizar que el uso de recursos públicos esté alineado con resultados verificables, fomentando una cultura de eficiencia y responsabilidad institucional.

Capítulo X: Régimen sancionatorio

Artículo 34. Infracciones leves, graves y gravísimas

El incumplimiento de las disposiciones establecidas en esta ley constituirá falta administrativa y será sancionado conforme a su gravedad, sin perjuicio de otras responsabilidades civiles o penales que puedan derivarse.

Se consideran:

a) Infracciones leves:

1. Omisión de elementos no sustantivos en el reporte funcional.
2. Retraso menor en la entrega del reporte, sin reincidencia.
3. Falta de actualización o formato inadecuado en los tableros públicos.

b) Infracciones graves:

1. Reincidencia en omisiones o retrasos.
2. Falta de validación por parte de la jefatura correspondiente.
3. Incumplimiento injustificado de un plan de mejora.
4. Negativa reiterada a responder observaciones ciudadanas.

c) Infracciones gravísimas:

1. Manipulación deliberada de indicadores.
2. Registro falso de actividades o evidencias.
3. Ocultamiento sistemático de reportes.
4. Represalias contra observadores ciudadanos o personal denunciante.

El reglamento de esta ley podrá precisar ejemplos específicos y criterios de evaluación para cada categoría.

Artículo 35. Procedimiento disciplinario

Las infracciones a esta ley serán sancionadas mediante el procedimiento disciplinario ordinario vigente en cada institución, conforme al Estatuto del Servicio Civil, reglamentos internos o régimen especial correspondiente.

El procedimiento deberá garantizar:

a) Derecho a ser informado, oído y a presentar descargos.

b) Evaluación objetiva de los hechos y pruebas.

c) Resolución motivada por parte de la autoridad competente.

d) Aplicación proporcional de la sanción según la gravedad de la falta.

Las sanciones posibles incluyen, según corresponda:

1) Amonestación escrita.
2) Suspensión sin goce de salario.
3) Inhabilitación temporal para cargos de dirección o supervisión.
4) Cese del cargo con causa justificada.

El incumplimiento del deber de sancionar por parte de los superiores jerárquicos también será considerado falta grave y deberá ser investigado por la autoridad correspondiente.

Artículo 36. Remisión a autoridades externas

Cuando una infracción al régimen de transparencia del desempeño revista indicios de delito, falta grave de probidad o afectación al interés público, la autoridad institucional correspondiente deberá remitir el caso de inmediato a:

a) La Contraloría General de la República, si implica irregularidades en el uso de recursos públicos.

b) El Ministerio Público, si hay indicios de delito penal.

c) La Procuraduría de la Ética Pública, si hay afectación a principios de legalidad, transparencia o integridad.

d) Cualquier otro órgano de control administrativo competente.

La omisión de esta remisión será considerada una infracción gravísima por encubrimiento institucional. La plataforma deberá mantener trazabilidad sobre estos traslados, y los resultados de la investigación deberán publicarse una vez concluidos, garantizando el derecho a la defensa y la presunción de inocencia.

Capítulo XI: Coordinación institucional y capacitación

Artículo 37. Enlaces técnicos obligatorios

Cada institución pública comprendida en el ámbito de aplicación de esta ley deberá designar, mediante acto administrativo formal, un enlace técnico institucional responsable de coordinar la implementación, seguimiento y cumplimiento de las disposiciones establecidas en esta norma.

Las funciones del enlace técnico serán:

a) Garantizar la carga oportuna de reportes en la Plataforma Nacional.

b) Coordinar la validación y publicación de los tableros institucionales.

c) Servir como punto de contacto ante MIDEPLAN y el ente administrador de la plataforma.

d) Asegurar la capacitación del personal involucrado.

e) Reportar cualquier incidente técnico o de cumplimiento.

La omisión injustificada de esta designación será considerada falta administrativa de la máxima autoridad institucional.

Artículo 38. Comité nacional de implementación

Créase el Comité Nacional de Implementación de la Ley para la Transparencia del Desempeño del Empleo Público, el cual tendrá carácter técnico y estará conformado por representantes de:

a) El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), quien lo presidirá.

b) La Dirección General de Servicio Civil.

c) La Contraloría General de la República.

d) El Ministerio de Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones (MICITT).

e) Un representante del sector municipal designado por la Unión Nacional de Gobiernos Locales.

f) Un representante de la sociedad civil, propuesto mediante convocatoria pública.

Este comité tendrá las siguientes funciones:

a) Establecer lineamientos operativos y metodológicos.

b) Supervisar la correcta implementación de la plataforma y del régimen de reporte.

c) Emitir recomendaciones para el reglamento y su actualización.

d) Coordinar esfuerzos de formación, evaluación y mejora continua.

e) Velar por la coherencia interinstitucional del sistema.

El reglamento de esta ley definirá su funcionamiento interno, periodicidad de reuniones y mecanismos de participación.

Artículo 39. Plan nacional de formación en transparencia

El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), en coordinación con las instituciones del Comité Nacional de Implementación, deberá diseñar e implementar un Plan Nacional de Formación en Transparencia del Desempeño, dirigido a todos los funcionarios públicos sujetos a esta ley.

El plan deberá contemplar:

a) Capacitación obligatoria en principios de transparencia, rendición de cuentas y uso de la Plataforma Nacional.

b) Formación diferenciada por nivel jerárquico y tipo de función.

c) Materiales accesibles y actualizados, tanto en formato virtual como presencial.

d) Certificación de cumplimiento como requisito de permanencia para enlaces técnicos y jefaturas.

e) Programas de inducción para funcionarios de nuevo ingreso.

Las instituciones públicas estarán obligadas a garantizar la participación efectiva de su personal en el plan, e incluir su cumplimiento en los informes semestrales de desempeño.

Capítulo XII: Reglamento y cronograma

Artículo 40. Reglamentación técnica

El Poder Ejecutivo, por medio de MIDEPLAN y con la participación del Comité Nacional de Implementación, deberá emitir el reglamento de esta ley en un plazo no mayor a seis meses a partir de su publicación.

El reglamento establecerá, como mínimo:

a) Los formatos oficiales para los reportes funcionales.

b) Los estándares de los tableros de desempeño por nivel jerárquico.

c) La fórmula y metodología del Índice de Desempeño Público (IDP).

d) Los criterios técnicos de semaforización y activación de alertas.

e) Los lineamientos para la interoperabilidad entre plataformas.

f) El procedimiento para la observación ciudadana y respuesta institucional.

g) La categorización de faltas y su vinculación con el régimen disciplinario.

h) Las directrices para la implementación de la fase piloto y escalamiento progresivo.

Este reglamento será de cumplimiento obligatorio para todas las instituciones comprendidas en esta ley y deberá ser revisado cada dos años o antes, si lo recomienda el Comité Nacional.

Artículo 41. Cronograma de implementación progresiva

La implementación de esta ley se realizará de forma escalonada, conforme al siguiente cronograma general:

a) Mes 0–6: Emisión del reglamento, conformación del Comité Nacional y desarrollo de la Plataforma Nacional de Transparencia del Desempeño.

b) Mes 7–18: Ejecución de la fase piloto obligatoria con las instituciones designadas en el artículo 42.

c) Mes 19–30: Incorporación obligatoria de todas las instituciones del Poder Ejecutivo y del sector municipal.

d) Mes 31–42: Aplicación plena a los Poderes Legislativo y Judicial.

e) Mes 43–48: Incorporación obligatoria de instituciones autónomas y empresas públicas.

MIDEPLAN podrá ajustar este cronograma mediante resolución motivada, previo informe técnico del Comité Nacional, sin que ello implique prórroga del deber de implementación final.

Cada etapa incluirá períodos de prueba, ajustes técnicos, formación funcional y validación gradual del cumplimiento.

Artículo 42. Fase piloto obligatoria

Con el fin de validar técnicamente el sistema de reporte y visualización, se establece una fase piloto obligatoria con una duración de doce meses, iniciando a más tardar en el mes siete posterior a la publicación de esta ley.

Participarán en esta fase piloto:

a) Dos ministerios del Poder Ejecutivo seleccionados por MIDEPLAN según criterios de volumen presupuestario y diversidad funcional.

b) Una municipalidad del Valle Central y una fuera de él, designadas por la Unión Nacional de Gobiernos Locales.

c) Una institución autónoma de carácter técnico.

d) Una empresa pública estatal.

e) La Asamblea Legislativa, únicamente en lo referente a su Dirección Administrativa.

Durante esta fase:

1. Los reportes funcionales tendrán carácter vinculante.
2. Los tableros serán públicos en formato de prueba.
3. Se aplicarán los indicadores y el Índice de Desempeño Público definidos en el reglamento.
4. Se generarán informes trimestrales de avance y ajustes necesarios.

Finalizada la fase piloto, el Comité Nacional presentará un informe de evaluación integral con recomendaciones para la implementación nacional obligatoria.

Artículo 43. Entrada en vigencia

La presente ley entrará en vigencia seis meses después de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta, plazo dentro del cual deberán completarse los lineamientos reglamentarios y administrativos requeridos para su correcta implementación.
Durante este periodo, el Poder Ejecutivo, por medio de MIDEPLAN, coordinará las acciones necesarias para:
a) Emitir el reglamento técnico correspondiente.
b) Integrar y convocar al Comité Nacional de Implementación.
c) Desarrollar y poner en marcha la Plataforma Nacional en su versión preliminar.
d) Comunicar a todas las instituciones públicas sobre sus obligaciones conforme a esta ley.
e) Elaborar el Plan Nacional de Formación en Transparencia.
Cumplido este plazo, la aplicación de la ley será de acatamiento obligatorio conforme al cronograma de implementación establecido en el artículo 41.